



Città di Vigevano

Settore Personale e Risorse Umane –

circolare n.1/17
in data martedì 17 gennaio 2017
Prot.: 3106,
d. 03.08 fs 1

Ai Sig.ri Dirigenti
Ai Sig.ri Responsabili di servizio
A tutto il personale
p.c.
Al Sig. Assessore al Personale
Al Sig. Segretario Generale
Alla RSU
sede

Oggetto: Sorveglianza sanitaria (D.Lgs. 81/2008)

Considerate le difficoltà a programmare le visite mediche previste per la sorveglianza sanitaria per la mancata presentazione del personale comandato, preciso:

- per sorveglianza sanitaria si intende l'insieme degli accertamenti sanitari svolti dal Medico Competente finalizzati alla tutela dello stato di salute e alla sicurezza dei **lavoratori**, in relazione alle condizioni di salute degli stessi, all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa;
- sono sottoposti a sorveglianza sanitaria i lavoratori e **gli equiparati**, per i quali nel Documento di Valutazione del Rischio (DVR) è indicato un livello di rischio per il quale la normativa vigente ne prevede l'obbligo;
- la sorveglianza sanitaria comprende:
 - **visita medica preventiva** intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato;
 - **visita medica periodica** per controllare nel tempo lo stato di salute dei lavoratori esposti al rischio;
 - **visita medica** in occasione del **cambio della mansione** (con modifica dei rischi per la salute);
 - **visita medica** alla **cessazione del rapporto di lavoro** nei casi previsti dalla normativa vigente (rischio chimico) - per motivi organizzativi la visita medica è eseguibile solo se concordata con il medico competente prima della formale cessazione del rapporto di lavoro medesimo;
 - **visita medica precedente alla ripresa del lavoro**, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai 60 giorni continuativi (solo per lavoratori in sorveglianza sanitaria periodica);
 - **visita medica su richiesta del lavoratore**, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta.

- La sorveglianza sanitaria è finalizzata (D.Lgs. 81/2008, art 41, comma 6) all'espressione **dei giudizi di idoneità alla mansione specifica** che vanno obbligatoriamente comunicati per iscritto al Datore di Lavoro e in copia al lavoratore stesso;

- I giudizi possono essere di:
 - idoneità;
 - idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
 - inidoneità temporanea;
 - inidoneità permanente.

Avverso i giudizi del medico competente è **ammesso ricorso**, entro 30 giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

Il **lavoratore è obbligato a sottoporsi agli accertamenti previsti** se, in base al Documento di Valutazione dei Rischi (D.Lgs. del 9 aprile 2008 n. 81, artt 17 e 28), **risulta esposto ai fattori di rischio per i quali le norme di legge impongono la sorveglianza sanitaria**; contemporaneamente il datore di lavoro è obbligato a far sottoporre i lavoratori a visita medica (D.Lgs. 81/2008, artt 18 e 20), peraltro entro termini ben definiti.

In assenza di tali rischi gli accertamenti sanitari sono **rigorosamente vietati**, fatta eccezione per le visite richieste dal lavoratore di cui alla lettera f (art. 5 della Legge del 20 maggio 1970 n. 300).

Entrambe le norme che obbligano e vietano sono da intendersi a tutela e salvaguardia del lavoratore. La non applicazione di tali indicazioni prevede sanzioni di tipo penale sia per il Datore di Lavoro e che per il Medico Competente.

Pertanto, i dipendenti che in base alla programmazione, gestita dal Servizio gestione risorse umane (responsabile Dott.ssa M.A. Giglia), vengono comandati all'effettuazione della visita e/o esami strumentali devono sottoporvisi. Agli stessi non vanno concessi istituti contrattuali d'assenza e qualora concessi, se non vi è possibilità di spostare l'accertamento in altra data utile (entro la scadenza della programmazione della visita), vanno revocati. La mancata sottoposizione agli accertamenti previsti comporta l'avvio di un procedimento disciplinare oltre alle segnalazioni previste dal TU nei confronti dei responsabili.

IL DIRIGENTE DEL PERSONALE/DATORE DI LAVORO

Pietro DI TROIA



Pietro Di Troia